

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



再雇用 定年前と賃金格差、5年前の長澤運輸事件の判決

2020(令和 2 年).10.28 に名古屋地裁で定年後の再雇用者の基本給減額の是非が争われた訴訟の判決が出た。

同じ自動車学校の仕事なのに基本給が定年前の 6 割を下回るのは不合理な待遇格差に当たると認め
名古屋自動車学校に未払い賃金分の支払いを地裁は命じた。

長澤運輸事件の最高裁の時も基本給については正面からは取り上げなかったのであるが、今回はそれを正面から取り上げたことに意義があると思います。

概略

- ・訴えたのは、名古屋市に住んでいる男性 2 人。
- ・それぞれ 2013 年と 2014 年に定年を迎えた後に再雇用を希望し嘱託職員として技能講習や高齢者講習を担当していた。仕事の内容や責任の範囲は変わらない一方で、基本給は定年前の月額 16 万円～18 万円から 7 万円～8 万円程に下がった。
- ・男性 2 人は、2016 年、不合理な待遇格差を禁止した労働契約法旧 20 条に違反するとして提訴した。
- ・会社側は、基本給は好不況や業績などを総合して決めており、正社員との違いは違法ではないと主張していた。

裁判官は、

- ・再雇用の際に賃金に関する労使の合意がなかった点を挙げ、定年前の基本給の 6 割を下回るのは不合理な待遇格差に当たるとした。
- ・嘱託職員への一時金が正社員の賞与を大幅に下回ることや、教習時間に応じた手当などの減給についても不合理と認め、計約 625 万円の支給を命じた。

試算として、給料だけを考えると、

試算として、A さん、2013 年に 60 歳 16 万円から 7 万円に

$$\frac{x}{16 \text{ 万円}} \times 100 = 61\% \quad 16 \text{ 万円} \times 0.61 = 9.76 \text{ 万円}$$

$$9.76 \text{ 万円} - 7 \text{ 万円} = 2.76 \text{ 万円} \quad 2.76 \text{ 万円} \times 12 \text{ カ月} \times 7 \text{ 年} = 231.84 \text{ 万円} \longrightarrow \textcircled{1}$$

B さん、2014 年に 60 歳になった。18 万円から 8 万円に

$$\frac{y}{18 \text{ 万円}} \times 100 = 61\% \quad 18 \text{ 万円} \times 0.61 = 10.98 \text{ 万円} \quad 10.98 \text{ 万円} - 8 \text{ 万円} = 2.98 \text{ 万円}$$

$$2.98 \text{ 万円} \times 12 \text{ カ月} \times 6 \text{ 年} = 214.56 \text{ 万} \longrightarrow \textcircled{2}$$

$$\textcircled{1} + \textcircled{2} = 446.4 \text{ 万円}$$

多分あと 178.6 万円は、一時金の分であろう。

賃金の低下率が 61%以下の場合が、支給対象月の賃金の最大 15%の支給がある。

(高年齢雇用継続給付金)

1. 長澤運輸事件(2018年 6 月 1 日 最高裁判決)の判決の要点

訴訟では、横浜市にある運送会社の長沢運輸に定年後再雇用された嘱託社員が賃金格差の是正を求めた。

長沢運輸事件の判決文を考える上での前提条件として、

- ①定年後の長期雇用は予定されていない。
- ②定年までは正社員として賃金が支払われていた。
- ③一定要件を満たせば老齢厚生年金を受給できる。

2.当事者を挙げます。

被告 株式会社 長沢運輸 セメント、液化ガス、食品等の輸送事業を営む株式会社
神奈川県横浜市にある。社員 66 名(2015 年 9 月 1 日現在)

原告 従業員 3 人は、いずれも会社と無期労働契約を締結しバラセメントタンク車(以下バラ車という。)の乗務員としていたが、会社を定年退職した後、会社と有期労働契約を締結し、それ以降もバラ車の乗務員として勤務していた。

3.関係法令をあげます。

労働契約法

第 20 条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

4.最高裁判決文より

事業主は、高年齢者雇用安定法により、60 歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務づけられており、定年退職した高年齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より下げること自体が不合理であるとはいえない。また、

定年退職後の継続雇用において職務内容やその変更の範囲等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われており、会社が嘱託従業員について正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、原告らの賃金が定年退職前より 2 割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとは言えず、原告と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労契法 20 条に違反するということとはできない。

①嘱託乗務員に対して精勤手当が支給されないことについては、

労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解釈するのが相当である。

②嘱託乗務員に対して住宅手当及び家族手当が支給されないことについては、

労働契約法第 20 条にいう不合理とみとめるものに当たらないと解するのが相当である。

③嘱託乗務員の時間外手当と正社員の超過手当の相違については、

労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。とした。